|  |
| --- |
| ***Emotionale Intelligenz in Veränderungsprozessen:*** *Werkzeug* |
| ***Basis-Emotion*** | ***Fokussierung des Gehirns auf***  | ***Diagnose der Situation*** | ***Handlungsmöglichkeiten bzw. Navigation*** |
| **1. Ärger, Wut** | Probleme | * …
* …
 | * …
* …
 |
| **2. Neugier** | Möglichkeiten | * …
* …
 | * …
* …
 |
| **3. Freude** | Erreichtes | * …
* …
 | * …
* …
 |
| **4. Vertrauen** | Sicherheit | * …
* …
 | * …
* …
 |
| **5. Angst** | Bedrohung | * …
* …
 | * …
* …
 |
| **6. Trauer** | Verlust | * …
* …
 | * …
* …
 |

|  |
| --- |
| ***Emotionale Intelligenz in Veränderungsprozessen:*** *Beispiel (Versicherung)* |
| Eine Versicherung führt eine neue Vertriebs-Software ein und startet einen Change-Prozess. Mit den Basis-Emotionen kann diese Veränderung diagnostiziert werden, um das neue System für alle akzeptabel zu integrieren. |
| ***Basis-Emotion*** | ***Fokussierung des Gehirns auf***  | ***Diagnose der Situation*** | ***Handlungsmöglichkeiten bzw. Navigation*** |
| **1. Ärger, Wut** | Probleme | * Zu sehr ein «Hängen an der Vergangenheit» bei einigen Teammitgliedern
* Noch zu wenig innere Überzeugung des Neuen
 | * Zuhören und «für Sorgen da sein»
* Nutzen und Produktivitäts-Vorteile durch das neue System nachvollziehbar aufzeigen
 |
| **2. Neugier** | Möglichkeiten | * Einige «Verbündete» im Team für das Neue
* Vorhandene positive Beispiele, dass das neue System funktioniert
 | * Positive Effekte durch Teammitglieder vorstellen lassen
* Vorteile des Neuen spüren lassen
 |
| **3. Freude** | Erreichtes | * …
 | * …
 |
| **4. Vertrauen** | Sicherheit | * …
 |  |
| **5. Angst** | Bedrohung |  |  |
| **6. Trauer** | Verlust |  |  |